

CAI
MI
-2323

**Employment and
Immigration Canada**

**Emploi et
Immigration Canada**

Unemployment Insurance

Employer: You disagree?

As an employer, you have the right to appeal certain decisions by Unemployment Insurance (UI) to pay benefits to your current or former employee.

Why appeal?

Our decision to pay benefits is based, in part, on the information you give on the Record of Employment.

If you state that the employee is off work because of a labour dispute, that he quit voluntarily or that he was fired for misconduct; that employee usually won't be able to get benefits.

However, given the facts of a particular case, UI may decide to pay benefits. If so, you'll be notified. If you feel the employee doesn't have the right to these benefits, then you can appeal our decision.

How do you appeal?

UI sends a letter telling you of our decision on your employee's claim for benefits. If you want to appeal, you must write to your local Canada Employment Centre (CEC) within 30 days of receiving the letter.

It should state clearly that you want to appeal the decision to the Board of Referees. This is a three-member tribunal which will decide your case. Your letter must also:

- give your reasons for appealing;
- include the claimant's name and Social Insurance Number as noted in the Commission's letter to you;
- state whether you'll have someone representing you at the hearing or whether you'll appear in person (it's a good idea for you to come to the hearing, even if you have a representative);

- state whether you want the appeal heard in English or French. If you can't plead your case in either English or French, you should bring an interpreter with you to the hearing;
- include your signature.

Please note that the information you give us cannot be kept confidential if it is to be used in an appeal. You must be willing to make public reasons for appeal.

Usually, you must file your appeal within 30 days. Sometimes this time limit may be extended, but you should tell the Commission why you want an extension.

What happens at UI?

When UI gets your letter, an officer will prepare a submission to the Board of Referees. Both you and the claimant will be given a copy. The claimant also has a right to attend the hearing.

The submission contains all the facts of the case and your reasons for appealing. If you feel the submission is incomplete or incorrect, tell the UI officer — by writing or visiting your local CEC. This is very important because the Board's decision is based on all the evidence placed before it.

What happens at the Board?

At least a week before the hearing, UI will tell you where and what time the appeal will be heard. Normally, appeals are heard within 30 days after you've written that you want to appeal.

You or a representative familiar with the facts of your case may attend the hearing of appeal. While attendance at a hearing is entirely voluntary, and at your own expense, we must stress that it is to your advantage to attend because you may bring forward new evidence at the hearing and because your current or former employee may attend.

Your presence would therefore assist the Board in arriving at a proper decision.

But if you neither attend nor are represented, the Board of Referees will base its decision on the written evidence placed before it and on any additional evidence brought by those people who do attend the hearing. Please tell UI if you intend to be there.

In some cases, the chairperson of the Board may decide that it is *necessary* for you to attend the hearing. If so, you will be told in writing and we will pay your costs for attending. Check with the CEC as to which costs may be refunded. The hearing itself is free.

The hearing will be informal. Hearings are generally tape-recorded in case the Board's decision is appealed, and a higher court wishes to review the proceedings at some future date.

Three people make up the Board. The chairperson is appointed by the Governor-in-Council. The two members, appointed by the Canada Employment and Immigration Commission, are chosen from a list of people recommended by employer associations and unions.

The Board will study all the written and oral facts presented to it. You'll be informed of the decision in writing.

Claimant's right of appeal

Your current or former employees have the same right to appeal to the Board of Referees as you do.

For example, they can appeal if we deny benefits based on employer information. In that case, you will get a copy of the appeal docket, containing all the evidence and related arguments.

If the chairperson of the Board of Referees writes to ask you to attend the hearing, we'll pay your expenses. Please contact the clerk of the Board for details on claiming for expenses.

Appeal to the Umpire

If the Board decides against you, you can appeal to a higher level — the Umpire. Usually this appeal must be made within 60 days. In special cases, this time limit can be extended.

In your submission, you must give the reasons why you feel the Board was wrong.

The Board of Referees may have decided that the claimant can be paid benefits despite a labour dispute. In this case, should you or the Commission file an appeal to the Umpire within 21 days of the Board's decision, this action will stop the payment of benefits.

You and/or a representative may attend the hearing before the Umpire. Again, you must pay your own travel and loss-of-salary costs unless the Umpire feels you must be there. If so, you will be asked in writing to attend the hearing. You'll be reimbursed later.

The Umpire is usually a judge of the Federal Court of Canada. Hearings are kept as simple as possible. The Umpire can reverse the decision of the Board, uphold it, modify it or return it to the Board.

The decision of the Umpire is normally final. However, an umpire's decision can be appealed to the Federal Court of Appeal and, more rarely, cases may go eventually to the Supreme Court of Canada.

If you want to appeal to the Umpire, please contact your local CEC for advice.

Levels of appeal

1. Board of Referees
2. Umpire
3. Federal Court
4. Supreme Court of Canada

Your rights under the Privacy Act

The Privacy Act allows you to ask to see government records which contain personal information about you. You can also ask to have any mistakes in those files corrected.

To find out more about your rights, see the *Personal Information Index*. You can find a copy of this in the reference section of city libraries and at some Canada Post Offices.

A reminder

Knowingly making false or misleading statements is an offence under the law. The Canada Employment and Immigration Commission has control programs to detect abuse of the Unemployment Insurance (UI) Program. We also investigate third party reports of UI abuse.

During the year 1991-92 we conducted over 1.1 million investigations and uncovered about \$216.7 million in overpayments. In addition to recovering overpayments, we have imposed about 153,000 penalties and undertaken 894 prosecutions.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation is begun, there is no penalty or prosecution. All overpayments, however, must be paid back.

For further information, contact your local Canada Employment Centre.

Copies of this publication are available on audio-cassette or open-captioned video from:

Employment and Immigration Canada
Public Affairs
Public Enquiries Centre
140 Promenade du Portage
Phase IV
Hull, Quebec
K1A 0J9

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Printed in Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1993
Cat. No. LUZ-77/1993
ISBN 0-662-59653-6

Rappel
Produire soigneusement une déclaration fautive ou trompeuse constitue une infraction à la loi. La Commission du Canada a mis en oeuvre des programmes de contrôle en vue de décoder les abus à l'endroit du Régime d'assurance-chômage. Nous enquêtons également sur toutes les allégations d'abus signalées par des tiers parties.

Au courant de l'année 1991-1992, nous avons effectué plus de 1,1 million d'enquêtes, découvrant ainsi des trop-payés s'élevant à quelque 216,7 millions de dollars. En plus de recouvrer ces trop-payés, nous avons imposé 153 000 pénalités et nous avons intenté 894 poursuites.

Enfin, nous avons une politique concernant la divulgation volontaire. Si un prestataire ou un employeur a vu avoir abusé du Régime avant qu'une enquête soit amorcée, il n'y a pas de pénalité ni de poursuite. Dans de tels cas cependant, tous les trop-payés doivent être remboursés.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada le plus près.

Vous pouvez obtenir la présente publication sur audiocassette ou sur vidéocassette sous-titrée à l'adresse suivante :

Emploi et Immigration Canada
Affaires publiques
Centre de renseignements
Phase IV
Hull (Québec)
K1A 0J9

Produit par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Imprimé au Canada

© Ministère des Approvisionnements
et Services Canada 1993

N° de cat. LUZ-77/1993

ISBN 0-662-59653-6

de déplacement et votre manque à gagner à moins que le juge-arbitre n'estime que votre présence est nécessaire. Dans ce cas, vous serez convoqué par lettre à l'audition et vos frais vous seront remboursés ultérieurement.

Le juge-arbitre est habituellement un juge de la Cour fédérale du Canada. Les auditions se déroulent selon la procédure la plus simple possible. Le juge-arbitre peut infirmer ou confirmer la décision du conseil arbitral, la modifier ou la renvoyer devant le conseil.

Normalement, la décision du juge-arbitre est finale. Cependant, la décision du juge-arbitre peut être portée en appel à la Cour fédérale et, plus rarement, certains cas peuvent éventuellement être portés en appel à la Cour suprême du Canada.

Si vous voulez interjeter appel devant le juge-arbitre, renseignez-vous auprès du CEC vous desservant.

Paliers d'appel

1. Conseil arbitral
2. Juge-arbitre
3. Cour fédérale du Canada
4. Cour suprême du Canada

Vos droits en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels

La Loi sur la protection des renseignements personnels vous permet de demander à consulter les dossiers du gouvernement qui renferment des renseignements personnels vous concernant. Vous pouvez également faire corriger toute erreur que contiennent ces dossiers.

Pour obtenir plus de renseignements sur vos droits, consultez la publication intitulée *Répertoire des renseignements personnels*. Vous en trouverez un exemplaire au service de consultation des bibliothèques municipales et dans certains bureaux de Postes Canada.

sont choisis parmi des personnes recommandées par les associations d'employeurs et les syndicats.

Le conseil arbitral étudiera tous les faits qui lui seront présentés par écrit et verbalement. Vous serez informé par lettre de sa décision.

Droit d'appel du prestataire

Un employé ou ex-employé peut interjeter appel devant le conseil arbitral au même titre que vous.

Il peut notamment le faire si nous lui refusons des prestations en raison des renseignements que vous nous avez fournis. Dans un tel cas, vous recevrez copie du dossier d'appel, contenant tous les éléments de preuve ainsi que l'argumentation pertinente.

Si le président du conseil arbitral vous demande par écrit d'assister à l'audition, vos dépenses vous seront remboursées. Veuillez vous adresser au greffier du conseil arbitral pour connaître les modalités de remboursement.

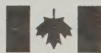
Appel devant le juge-arbitre

Si le conseil arbitral ne vous donne pas gain de cause, vous pouvez interjeter appel devant l'instance supérieure, le juge-arbitre. Vous disposez habituellement de cette fin d'un délai de 60 jours. Dans des cas particuliers, ce délai peut être prolongé.

Dans votre pourvoi, vous devez indiquer en quoi la décision du conseil arbitral vous semble contestable.

Il se peut que le conseil arbitral ait décidé que le prestataire avait droit à des prestations malgré un conflit collectif. Dans un tel cas, si le juge-arbitre est saisi d'un appel interjeté par vous-même ou par la Commission dans les 21 jours suivant la décision du conseil arbitral, cette procédure entraîne la suspension du paiement des prestations.

Vous pouvez vous présenter à l'audition devant le juge-arbitre, ou vous y faire représenter. Vous devez assumer vos frais



Employeur : Vous n'êtes pas d'accord?

En tant qu'employeur, vous avez le droit d'interférer appel si vous n'êtes pas d'accord avec certaines décisions de l'Assurance-chômage de verser des prestations à l'un de vos employés actuels ou de vos anciens employés.

Pourquoi interférer appel?

Notre décision de verser des prestations à un travailleur est fondée, en partie, sur les renseignements que vous fournissez sur le relevé d'emploi.

Si vous déclarez que votre employé est sans travail en raison d'un conflit collectif, qu'il a quitté volontairement son emploi ou qu'il a été congédié pour incompétence, celui-ci n'a habituellement pas droit aux prestations.

Toutefois, et tenant compte des circonstances particulières d'un cas, l'Assurance-chômage peut décider de lui verser des prestations. Le cas échéant, vous en serez informé. Si vous estimez que l'employé n'a pas droit à ces prestations, vous pouvez interférer appel de notre décision.

Comment interférer un appel?

L'Assurance-chômage vous envoie une lettre vous informant de sa décision d'accorder des prestations à votre employé. Si vous désirez interférer appel, vous devez écrire au Centre d'emploi du Canada (CEC) qui vous dessert dans les 30 jours qui suivent la réception de cette lettre.

Dans votre lettre, vous devez indiquer clairement que vous voulez interférer appel de notre décision devant le conseil arbitral. Il s'agit d'un tribunal composé de trois membres, qui rendra une décision dans votre cause. Vous devez également indiquer :

- les motifs de votre appel;
- le nom et le numéro d'assurance sociale du prestataire, tel qu'ils figurent dans la lettre que la Commission vous a envoyée;

- si vous serez représenté à l'audition ou si vous comparaterez vous-même. (Il serait à l'audition, même si vous avez un représentant);
- si vous voulez que l'appel soit entendu en français ou en anglais. Si vous ne pouvez intervenir ni en français ni en anglais, vous devriez retenir les services d'un interprète pour vous accompagner à l'audition;
- votre signature.

Il convient de souligner que les renseignements que vous nous fournissez ne pourront demeurer confidentiels s'ils doivent être produits en appel. Vous devez être prêt à faire connaître les motifs de votre appel.

Habituellement, vous devez interférer appel dans un délai de 30 jours. Dans certains cas, ce délai peut être prolongé, mais vous devez faire part à la Commission de la raison pour laquelle vous demandez une telle prolongation.

Que fait l'Assurance-chômage?

Lorsque l'Assurance-chômage reçoit votre lettre, un agent présente au conseil arbitral un dossier d'appel dont vous et le prestataire recevrez copie. Le prestataire a également le droit d'assister à l'audition. Ce dossier d'appel expose tous les faits de la cause et vos motifs d'appel. Si vous jugez ledit dossier incomplet ou inexact, faites-en part à l'agent d'assurance-chômage, par écrit ou en vous rendant au CEC vous desservant. Cette démarche est très importante, car le conseil arbitral prend sa décision en fonction de tous les éléments qui lui sont soumis.

Que fait le conseil arbitral?

L'Assurance-chômage vous informera de la date, du lieu et de l'heure de l'audition de votre appel au moins une semaine à l'avance. Les appels sont habituellement

entendus dans les 30 jours suivant la date à laquelle la Commission a reçu votre lettre indiquant votre décision d'interférer appel.

Vous pouvez assister vous-même à l'audition de l'appel, ou vous y faire représenter par une personne qui connaît bien les faits en cause. Si vous décidez d'y assister, vous le faites à vos frais. Nous tenons cependant à souligner que vous avez avantage à le faire, car vous pourrez présenter de nouveaux éléments de preuve au moment de l'audition et que votre employé ou ex-employé a également le droit d'y assister.

Votre présence aidera sûrement le conseil arbitral à rendre sa décision. Cependant, si vous n'assistiez pas à l'audition et que vous n'y êtes pas représenté, le conseil arbitral fondera sa décision sur la documentation au dossier et sur les éléments de preuve additionnels qui lui auront été soumis par les personnes présentes. Veuillez faire savoir à l'Assurance-chômage si vous avez l'intention d'être présent à l'audition.

Dans certains cas, le président du conseil pourra décider que votre présence à l'audition est *essentielle*. Le cas échéant, vous en serez informé par écrit et serez remboursé par la Commission pour les frais engagés. Veuillez vérifier auprès du CEC les frais qui sont remboursables. L'audition elle-même ne coûte rien.

Celle-ci se déroulera simplement. D'habitude, les auditions sont enregistrées au cas où la décision du conseil arbitral serait portée en appel devant une cour supérieure et que cette dernière veuille ultérieurement vérifier le déroulement de l'audition.

Le conseil arbitral se compose de trois personnes. Son président est nommé par le gouvernement en conseil. Les deux autres membres, nommés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada,

